

2023 時短アンケートの概要

調査時報 No.309 ダイジェスト

2024年4月

日建協

2023 時短アンケートの概要

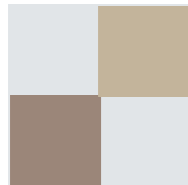
2024.4



日本建設産業職員労働組合協議会

<http://nikkenkyo.jp>





はじめに

2023年11月に実施した「日建協時短アンケート」の結果がまとまりましたので報告いたします。1972年に調査を開始して以来、時代に応じて組合員の労働実態や意識などをひろく調査・分析し、建設産業で働く私たちの労働環境の改善にむけて、率直な思いを明らかにしてきました。

日建協では毎年11月、組合員数39,000人中の約10,000人を対象に労働時間に関する調査を行っており、今回の調査では約19,000人から回答をいただきました。建設産業で働くホワイトカラー層に対し、これだけ幅広く定期的かつ継続的な調査は他に例がなく、唯一最大の資料です。

日建協では、建設産業が持続的に発展するためには、「誰もがいつまでも働ける 誰からも誇りに思われる産業」であることが必要だと考えます。今回のアンケート結果をもとに、建設産業内外に対して、産業の魅力化にむけた活動を展開していきます。2024年4月から建設業に適用開始された時間外労働の上限規制への対応は、ここ数年の大きな課題として建設産業に携わるすべての者が取り組んできました。その結果、かつてと比べて私たちの労働環境は改善しましたが、産業の魅力化という観点ではまだ道半ばであり、めざすべき到達点はさらなる労働環境の改善が進んだ未来にあります。

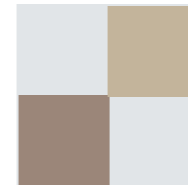
本ダイジェストでは、膨大な調査結果のなかから主要項目をいくつか取り上げ、今日における私たちの労働時間の実態や意識について、その特徴的な傾向を紹介しています。

長時間労働の是正や労働環境の改善など、ワーク・ライフ・バランスの実現にむけて話し合うあらゆる場面で本書を積極的に活用していただければ幸いです。

最後になりますが、貴重な時間を割いて本調査にご協力いただいた組合員の皆さん、誠にありがとうございました。心よりお礼申し上げます。

2024年4月

日本建設産業職員労働組合協議会
副議長・政策企画局長 剣持 良
政策企画局次長 山中 雪絵
政策企画局 植木 昂大



目次

I 労働時間の現状

- 1. 所定外労働時間 1
- 2. 残業理由 2
- 3. 乖離理由 3

II 休日・休暇の現状

- 1. 休日取得・閉所設定 5
- 2. 異動時休暇・有給休暇 7

III 組合員の意識

- 1. 仕事と会社の魅力 8
- 2. 転職 9

IV 多様な働き方

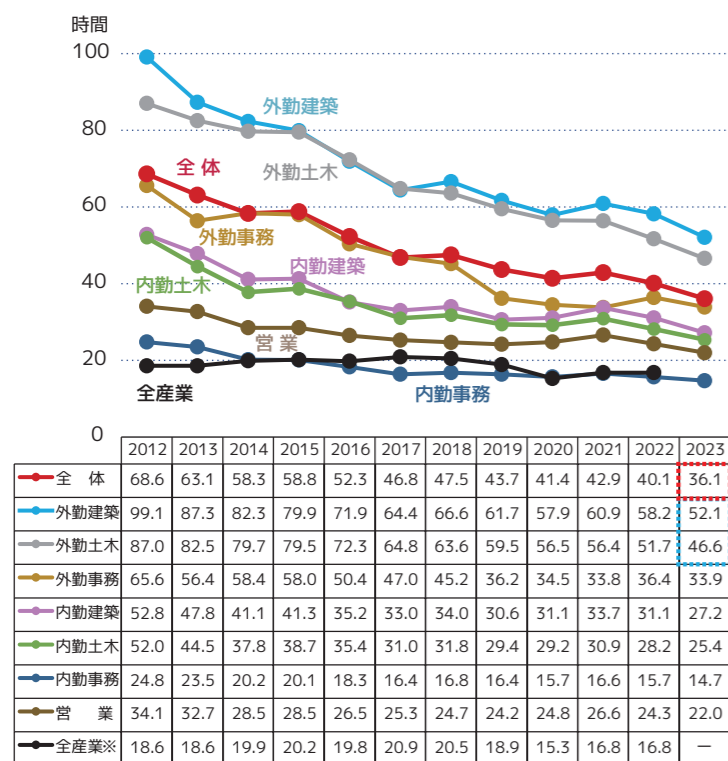
- 1. フレックス・スライド勤務 10

添付資料

- アンケート基礎データ 11

I 労働時間の現状

1 所定外労働時間 上限規制適用を目前に所定外労働時間の改善が進むも 全産業と比較して依然長い労働時間



※ 全産業は連合「2023年度労働条件等の点検に関する調査報告書」(全単組調査)より試算

図1 所定外労働時間の推移

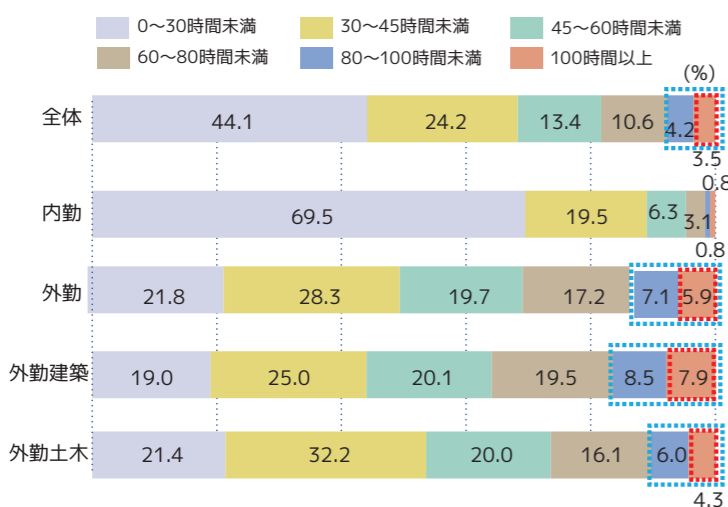


図2 所定外労働時間の分布 (内外勤別)

～時間外労働の上限規制～

原則、時間外労働は月45時間かつ年間360時間以内とし、たとえ労使で合意しても上回れない上限が設けられました。

- ① 年間残業時間は720時間まで (休日労働は除く)
- ② 2~6カ月いずれも平均80時間以内 (休日労働を含む)
- ③ ひと月の残業の上限は100時間未満 (休日労働を含む)
- ④ 月45時間超の残業は年6回まで (休日労働は除く)

I 労働時間の現状

2 残業理由 外勤者の長時間労働解決には適正な工期、適正な人員配置が重要

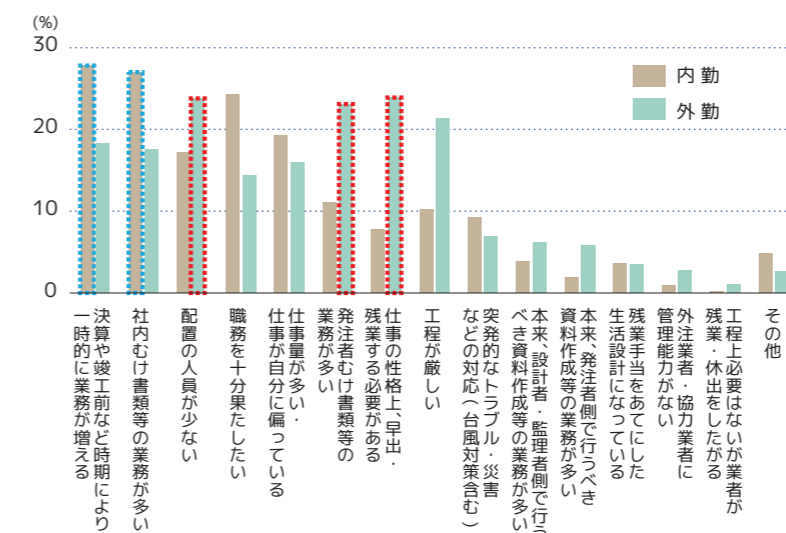


図3 残業した主な理由 (内外勤別 2つ以内選択)

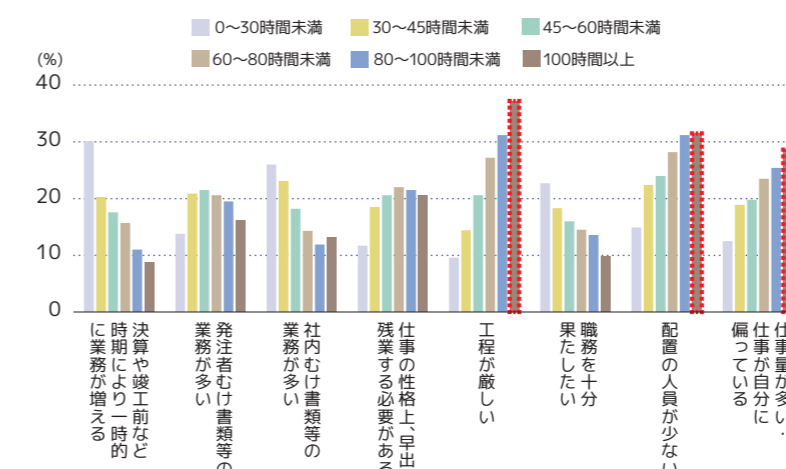


図4 残業した主な理由 (所定外労働時間別 2つ以内選択 上位8項目)

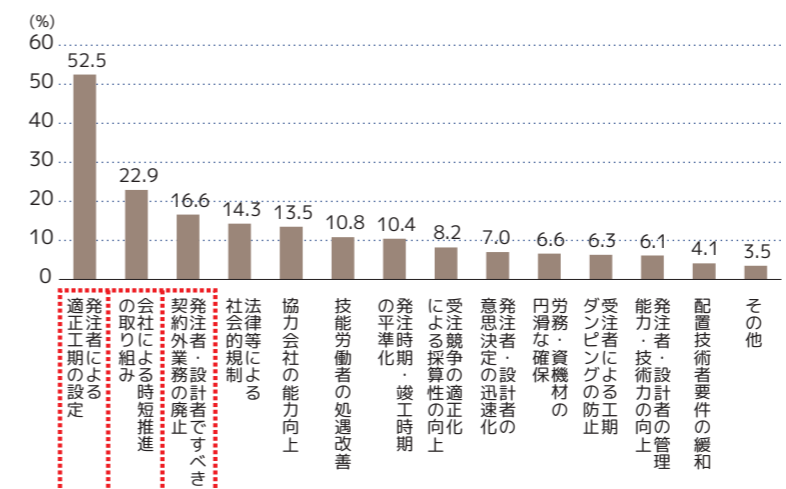


図5 労働時間を短縮するために必要なこと (外勤 2つ以内選択)

残業の主な理由を見てください (図3)。

内勤では「決算や竣工前など時期により一時的に業務が増える」が最も多く、次に「社内むけ書類等の業務が多い」となりました。外勤では多い順に「仕事の性格上、早出・残業する必要がある」「配置の人員が少ない」「発注者むけ書類等が多い」となりました。

内外勤ともに書類業務が多く、特に外勤は「配置の人員が少ない」という理由も上位に挙がっており、少ない人員配置が書類業務の負荷をさらに増大させているものと思われます。

外勤の所定外労働時間と残業した理由の相関関係を見てください (図4)。

80時間以上の所定外労働をしている組合員は「配置の人員が少ない」「工程が厳しい」「仕事量が多い・仕事が自分に偏っている」ことを理由にあげている割合が高くなっています。長時間労働の改善のためには受注時の適正な工期と人員配置が重要であり、外勤者の労働時間に与える影響が非常に大きいことは明らかです。

外勤者に労働時間を短縮するには何が必要かを尋ねたところ (図5)、「発注者による適正工期の設定」を挙げた割合が非常に多くなっています。この項目は例年突出して高い状況が続いており、労使の努力のみでは解決できない根本的な課題にむけて建設産業全体で取り組むべき事項です。次いで多い項目は「会社による時短推進の取り組み」「発注者・設計者ですべき契約外業務の廃止」となっています。

I 労働時間の現状

3 乖離理由 長時間労働での乖離申告が増加。根深い忖度/自粛の精神

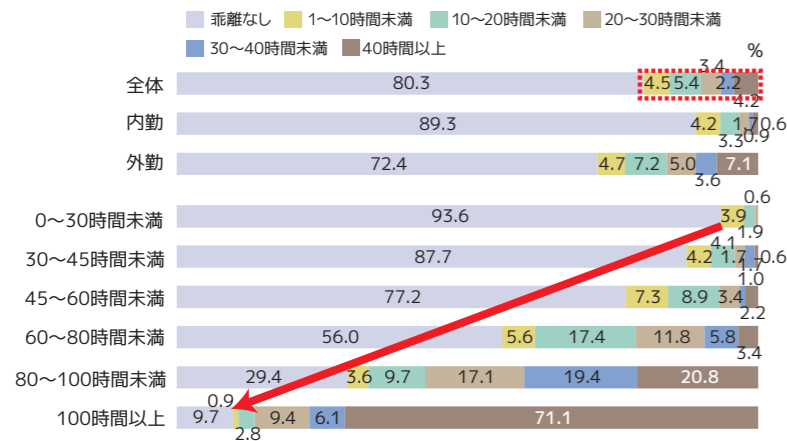


図6 実際の残業時間と会社へ報告した残業時間との乖離時間の分布 (内外勤・実際の残業時間別)

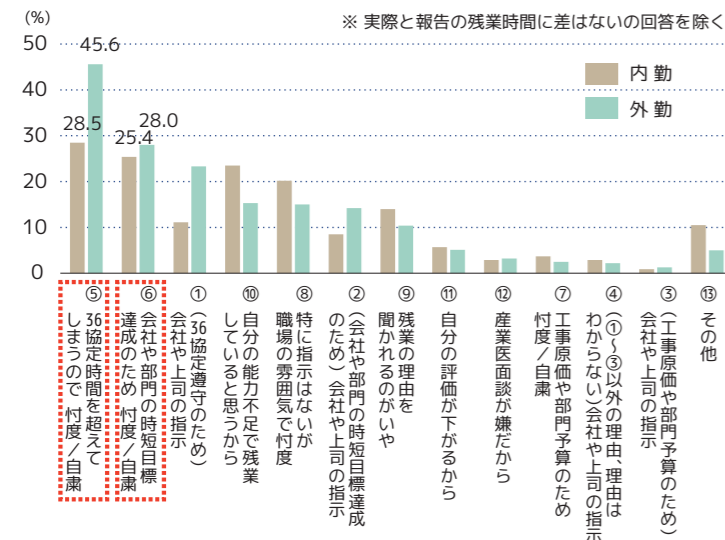


図7 実際の残業時間と報告時間に差がある理由 (2つ以内選択)

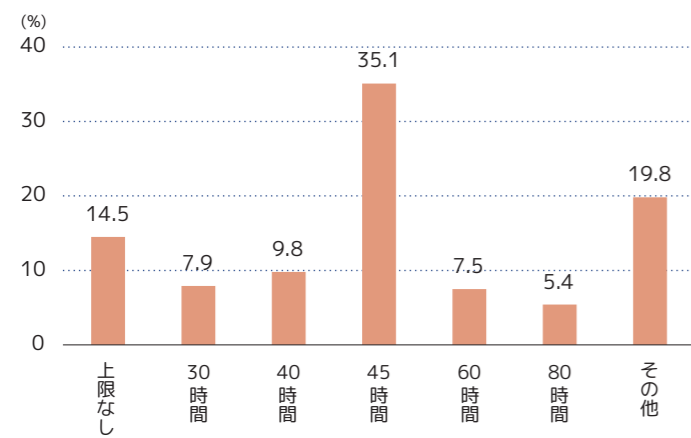


図8 1ヶ月あたりの勤務報告にあたって意識している所定外労働の申告時間の上限

実際の残業時間と会社へ報告した残業時間との乖離について見てみましょう (図6)。

全体で「乖離がある」という回答の割合は19.7%でした。これを内外勤別でみると内勤10.7%、外勤27.6%となっています。また、実際の残業時間別でみると、「乖離なし」は実際の残業時間が増えるにつれその割合が減っていきます。特に実際の残業時間が80時間を超えると「乖離時間なし」の割合は大きく減り、残業時間80～100時間では29.4%、100時間以上ではわずか9.7%です。さらに、残業時間80時間以上での乖離40時間以上の割合は残業時間80～100時間未満で20.8%、残業時間100時間以上で71.1%となっており、これは前年と比較してそれぞれ増加しています。

実際の残業時間と会社に報告している時間が乖離している理由を見ます (図7)。

内勤外勤共通して多いのは「36協定時間を超過してしまうので忖度/自粛」です。前年と比較して増加しており、時間外労働の上限規制を意識するあまり乖離申告につながってしまっているものと思われます。

会社や上司の指示の有無を問わず勤務報告にあたって意識している所定外労働の申告時間の上限を見ます (図8)。

「上限はない」という回答は14.5%で、それ以外の8割以上の組合員には意識している上限時間があります。その上限となる時間を見ていくと、45時間に回答が集中していました。36協定時間や会社の時短目標時間を勤務報告の上限として意識していると考えられます。

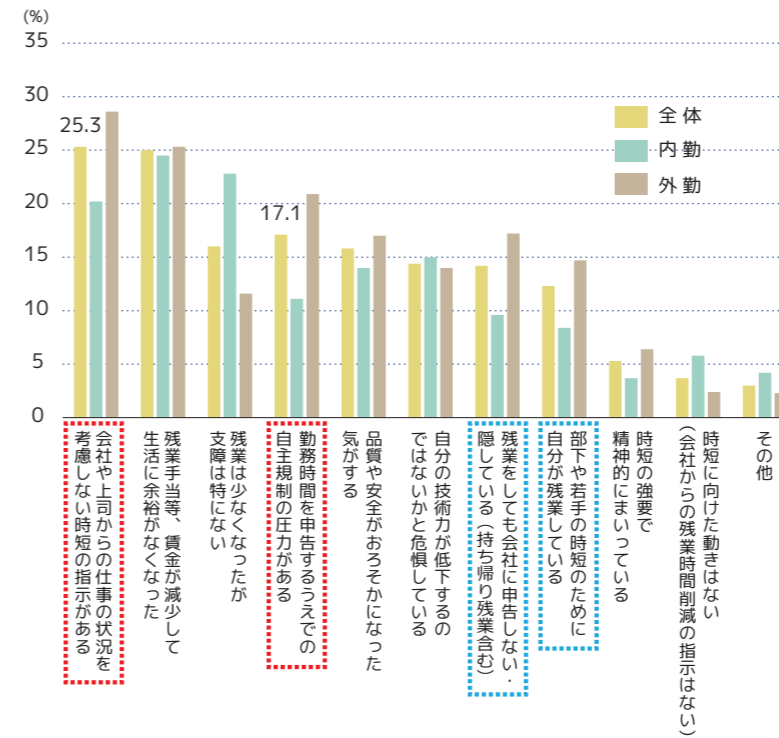


図9 会社からの残業時間削減指示による仕事や生活への支障 (2つ以内選択)

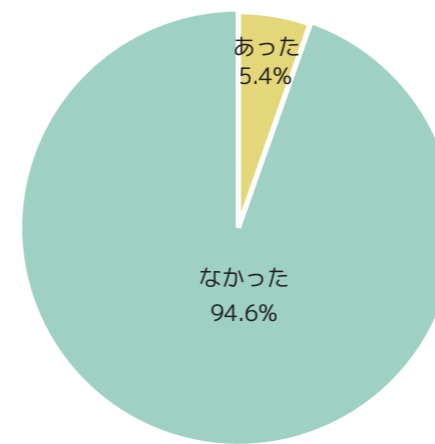


図10 申告した残業時間が不適切に少なくされたことがあるか (過去1年間)

会社からの残業削減指示による仕事や生活への支障があったかを見てみても (図9)、全体で「会社や上司からの仕事の状況を考慮しない時短の指示がある」25.3%、「勤務時間を申告するうえでの自主規制の圧力がある」17.1%という結果です。内勤と比べて外勤が5%以上多い回答としては「会社や上司からの仕事の状況を考慮しない時短の指示がある」、「勤務時間を申告するうえでの自主規制の圧力がある」の他に「残業をしても会社に申告しない・隠している(持ち帰り残業含む)」、「部下や若手の時短のために自分が残業している」という回答がありました。

外勤者は長時間労働と会社の時短取り組みの圧力の板挟みになっており、労働時間の適正申告を阻んでいる要因の一つと思われます。

ここまでは組合員が残業時間を適正に申告できているかを見てきましたが、適正申告をしてもその申告を会社が歪めるようなことはしていないでしょうか (図10)。

直近の1年間で、申告した残業時間が会社や上司の否認や修正により不適切に少なくされたことがあるかを尋ねたところ、5.4%の組合員が「あった」と回答しています。乖離申告をゼロにすることは難しくても、残業時間を不適切に少なくする指示はゼロにできます。時間外労働の上限規制を遵守することにとらわれて乖離申告を指示することは本末転倒であり、法令違反です。

2024年4月から時間外労働の上限規制適用がはじまり、罰則の対象となりました。現状の傾向では罰則を避けようとするあまり会社は残業時間を過少申告させる、労働者は自発的に過少申告してしまう事例が多く発生する可能性があります。今一度、乖離報告自体が違法であることを労使ともに再認識し、長時間労働の抜本的な解決にむけた取り組みが必要となります。

II 休日・休暇の現状

1 休日取得・閉所設定

4週8閉所設定の作業所数が増加し、発注者ごとの4週8閉所の 取り組みに対する理解の差が浮き彫りに

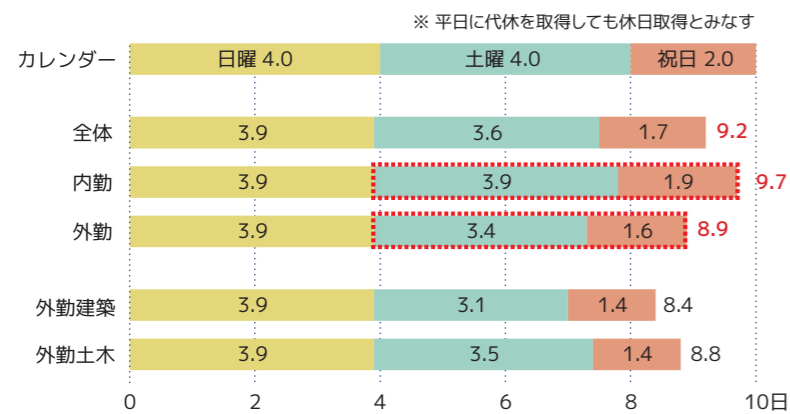


図11 2023年11月休日取得日数 (内外勤・外勤職種別)

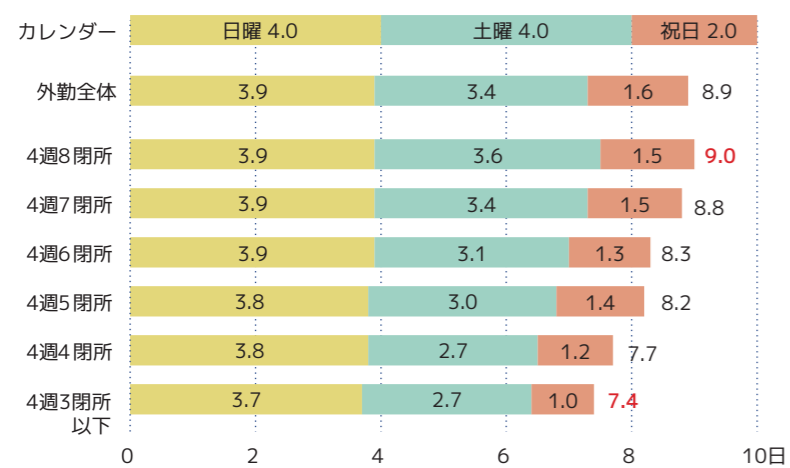


図12 11月休日取得日数 (工程表上の閉所設定別)

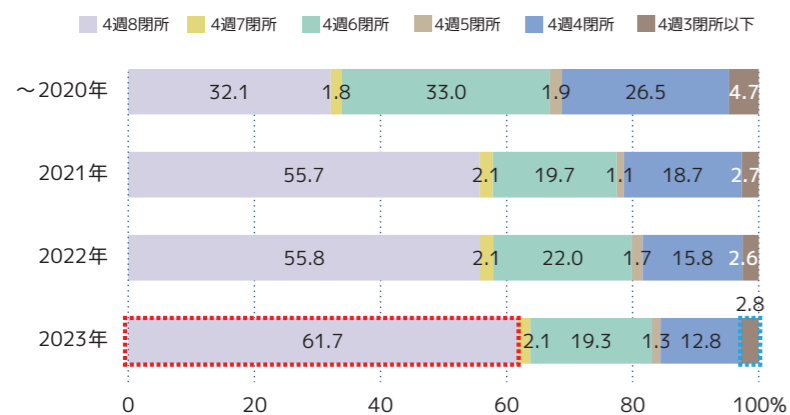


図13 工程表上の閉所設定 (着工年別)

休日取得日数を内外勤と外勤職種別に見ていきます (図11)。

2023年11月の休日は10日ありました。そのうち実際に休日取得をした日数の平均は、全体9.2日、内勤9.7日、外勤8.9日でした。内勤はほぼカレンダーどおりに休日を取得できているのに対し、外勤は土曜日と祝日の休日取得が少なく、1日休日出勤をしていることになります。しかし、前年と比較すると約1日休日取得日数が増えました。

工程表上の閉所設定別で休日取得日数を見てみましょう (図12)。

4週8閉所を設定している作業所では9.0日取得しています。閉所設定が少なくなるほど休日取得日数が減っていき、4週3閉所以下の作業所では7.4日しか取得できていません。前年と比較すると休日取得日数が増加しているため改善はしているものの、4週8閉所と比較して1ヶ月の休日取得で1.6日の違いがあり、土曜日だけで0.9日の違いがありました。外勤の休日取得には作業所の工程上の閉所設定が大きく影響することがわかります。

続いて、作業所の工程表上の閉所設定を着工年度別で見ましょう (図13)。

着工年度が新しくなるにつれて4週8閉所設定の割合は増加し、2023年に着工した工事は8閉所設定ができる作業所の割合が61.7%となりました。一方で、3閉所以下の厳しい閉所設定の作業所の割合は2.8%となりました。

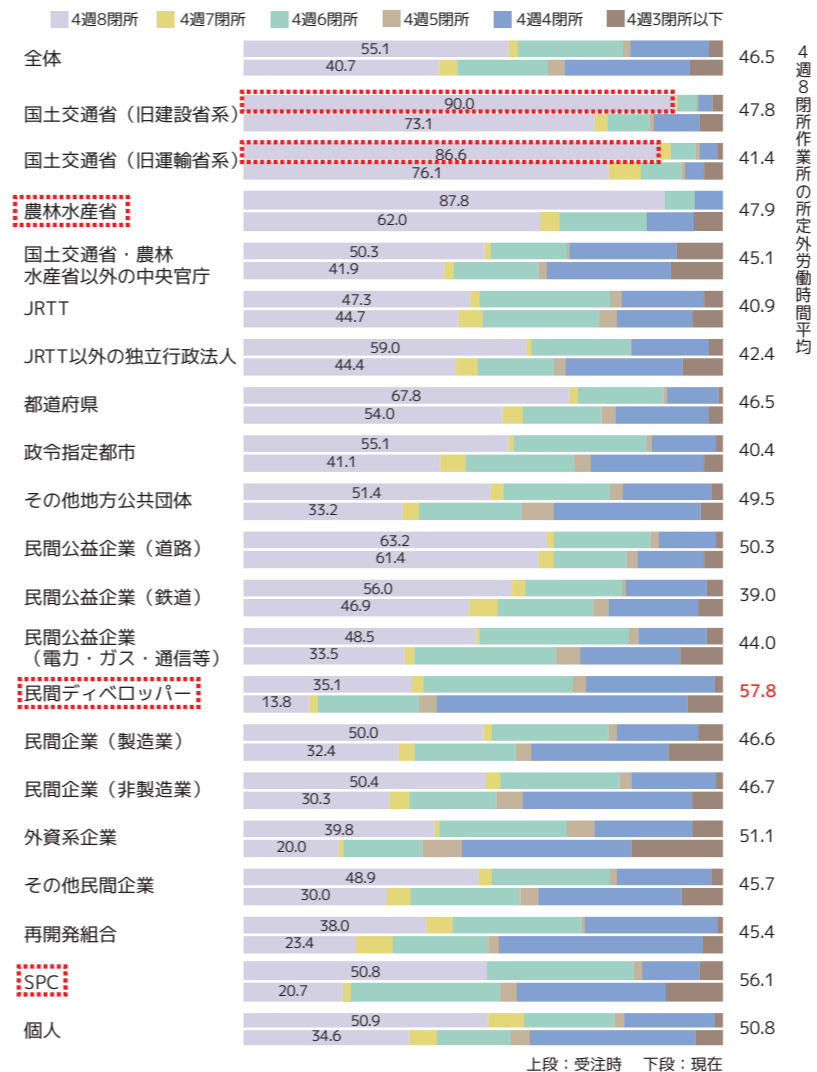


図14 発注者別閉所設定 (受注時・現在)

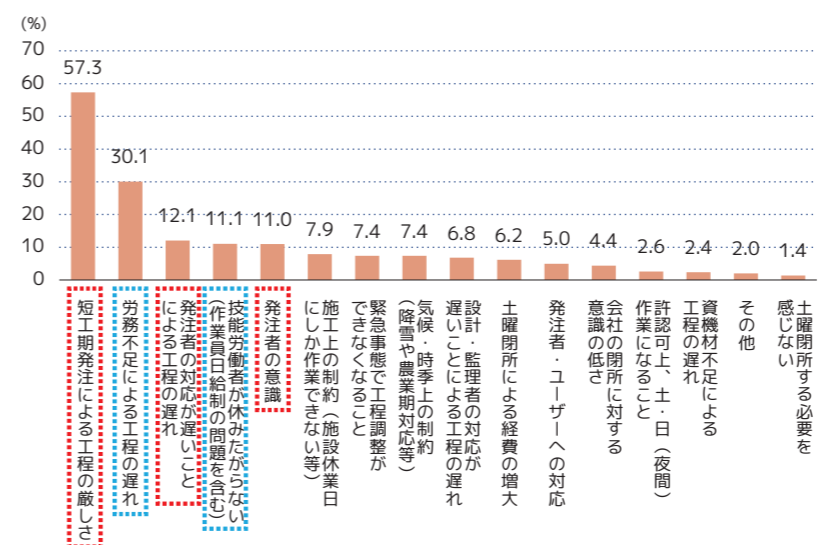


図15 土曜閉所するうえでの問題点 (外勤・2つ以内選択)

次に工程表上の閉所設定と所定外労働時間を発注者別に見ていきます (図14)。

国土交通省は受注時の4週8閉所の設定が9割近くなりました。国土交通省以外にも受注時の4週8閉所の設定の割合は増加しています。しかし、受注時に4週8閉所の設定をしていても現在の設定ではどうなっているかを見ていくと、多くの発注者で4週8閉所の割合が10%以上減少していることがわかりました。中でも農林水産省、民間ディベロッパー、SPCが発注者の場合20%以上も減少しており、民間ディベロッパーとSPCでは4週8閉所設定が減少した分、4週4閉所の設定が大幅に増加していました。

また、4週8閉所作業所の平均所定外労働時間では多くの発注者において40時間以上の所定外労働時間となっており、特に民間ディベロッパーにおいては57.8時間と群を抜いて長い時間になっています。土日祝日の閉所が増えた分、平日の作業量に影響が与えている可能性があります。

閉所を増やしても所定外労働時間が減らなければ意味がありません。閉所の増加と所定外労働時間の短縮を同時に取り組む必要があります。

外勤組合員が土曜閉所するうえでの問題点だと感じていることを見ていくと (図15)、「短工期発注による工程の厳しさ」が他と比べて圧倒的に多く、「発注者の対応が遅いことによる工程上の遅れ」「発注者の意識」といった発注者に起因する要因が多く回答されていました。また「労務不足による工程の遅れ」「技能労働者が休みたがらない」といった技能労働者に起因する要因も多く、作業所の土曜閉所を進めていくには、適正な工期設定と技能労働者の処遇改善が必要です。発注者の理解を推進するためにも建設産業全体が適正工期での契約を行うことが重要になります。建設産業全体で4週8閉所の取り組みを推進し、確実に実現する必要があります。

II 休日・休暇の現状

2 異動時休暇・有給休暇

3 割の組合員が異動時休暇取得0日

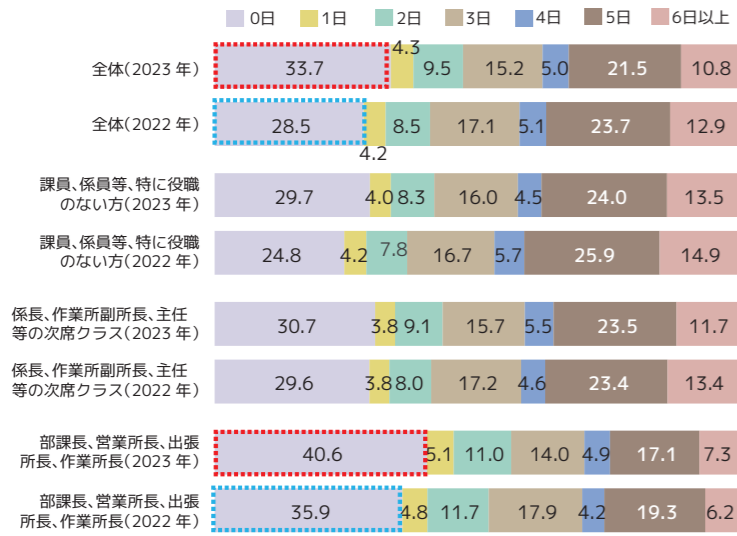


図16 異動時休暇の取得日数（職位別）

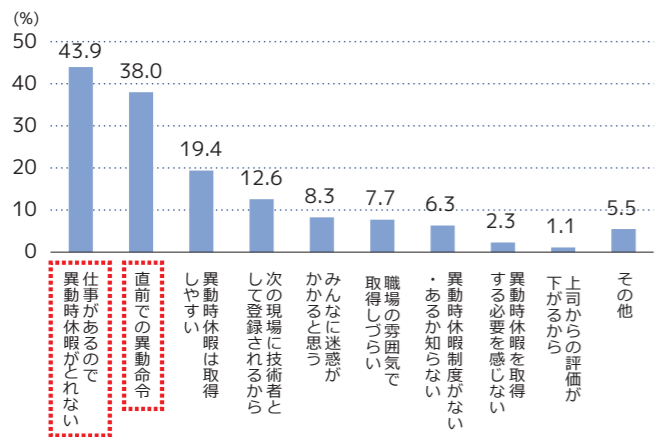


図17 異動時休暇が取得しにくい理由（異動時休暇4日以下取得者・2つ以内選択）

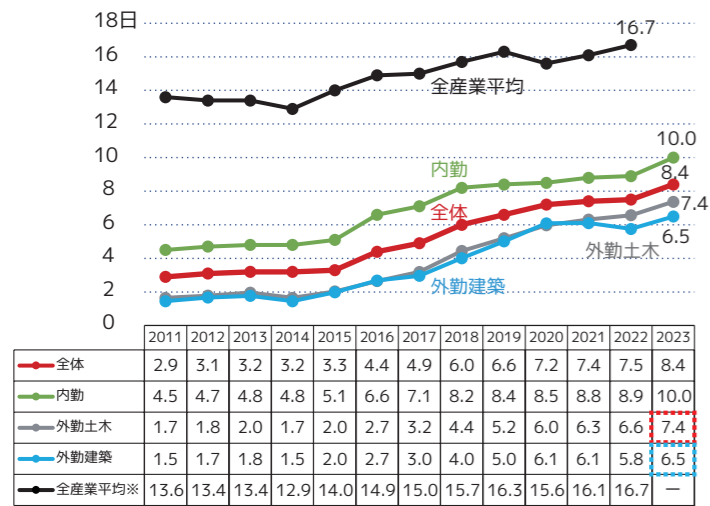


図18 有給休暇取得日数の推移

外勤者は普段休みを取りづらい環境にあるため、作業所の異動時が外勤者の長期休暇取得の機会となります。現在35加盟組合の内、29組合では制度（特別休暇）や運用などで異動時休暇を取得できますが、取得状況をみると（図16）、3割超の組合員が異動時休暇を1日も取得できておらず、その割合は昨年よりも約5%増加しています。また、職位別にみると、部課長、営業所長クラスの職位においては4割もの方が異動時休暇取得0日でした。近年、離職防止の観点から若年層への配慮がみられ、異動時休暇についてもその傾向がみられますが、時短や休日取得に年齢や立場は関係ありません。

では、異動時休暇が取得しにくい理由を見てみましょう（図17）。「仕事があるので異動時休暇がとれない」「直前での異動命令」の割合が非常に高くなっています。昨年と同様の傾向となっています。異動時休暇の取得については会社の取り組み次第で、改善できると考えられます。

年間の有給休暇取得状況を見えます（図18）。2023年の平均取得日数は全体で8.4日、内勤10.0日です。外勤を職種別に見ると土木7.4日、外勤建築6.5日となり、土木よりも建築の方が有給休暇を取得できていませんでした。2022年と比較してそれぞれ約1日増加したものの、全産業平均との差は約8日もあります。

「年5日の年次有給休暇の確実な取得」の要件である5日は超えています。全産業平均と比較すると依然として差があります。法的な義務を達成するだけでなくとどまらず、全産業平均に近づけて有給休暇を取得しやすい環境に変えていくことが重要です。

III 組合員の意識

1 仕事と会社の魅力

労働時間の短縮が会社の魅力向上につながる

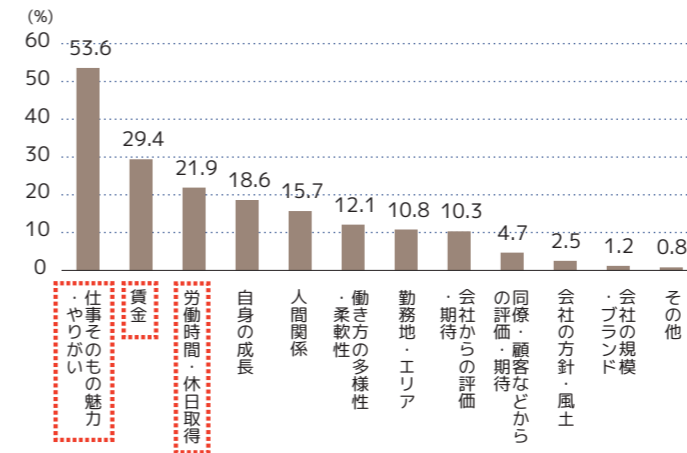


図19 仕事の充実度で重視していること（2つ以内選択）

仕事の充実度で重視していることをみていきます（図19）。最も重視されていることは「仕事そのものの魅力やりがい」が53.6%と突出しています。次いで「賃金」29.4%、「労働時間・休日取得」21.9%となっています。

次に上位3項目について年齢別にみていきます（図20）。「仕事そのものの魅力やりがい」は年齢が高くなるほど重視しています。一方で「賃金」「労働時間・休日取得」は年齢が低いほど重視しています。年齢によって重視する度合いが違っており、この傾向は前年から変わっていません。

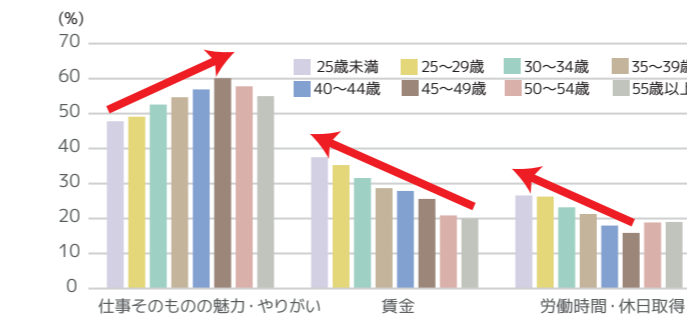


図20 仕事の充実度で重視していること（年齢別・2つ以内選択）

組合員が会社のどこに魅力を感じているかをみていきます。①~⑧の8項目について以下のように点数を設定し、割合に掛けて評価を行いました。

魅力がある	まあ魅力がある	普通、どちらとも言えない	あまり魅力がない	魅力がない
+2	+1	0	-1	-2

魅力がもっとも高いのは「仕事の裁量」39.3ポイント、もっとも低いのは「人事評価制度」-16.7ポイントで25歳以上のどの世代でもマイナスの評価となりました。総合して評価が低いのは30代前半で、30代から40代半ばで「教育制度・育成」に不満があり、この世代に対する教育制度の拡充が必要だと考えられます。

会社の魅力（年齢別）

	①仕事の裁量	②会社の将来性・安定性	③賃金水準	④労働時間・休日	⑤教育制度・育成	⑥人事評価制度	⑦福利厚生	⑧人間関係	総得点
全体	39.3	22.0	37.5	10.2	3.6	-16.7	31.4	32.6	159.9
25歳未満	51.6	53.3	74.3	5.8	39.0	21.8	75.6	57.5	378.9
25~29歳	34.9	23.0	43.5	-3.2	9.3	-7.1	48.3	40.3	189.0
30~34歳	31.0	7.9	24.1	-4.6	-10.5	-25.5	29.8	32.2	84.4
35~39歳	35.8	14.4	33.8	4.6	-10.7	-27.1	25.2	28.7	104.7
40~44歳	42.8	18.5	37.3	17.4	-8.2	-24.8	19.5	31.1	133.6
45~49歳	47.7	27.3	38.9	26.7	1.9	-22.3	19.5	29.6	169.3
50~54歳	41.0	18.4	27.8	26.1	1.2	-27.0	7.7	18.7	113.9
55歳以上	40.4	22.5	23.6	35.1	9.4	-26.1	9.2	16.6	130.7

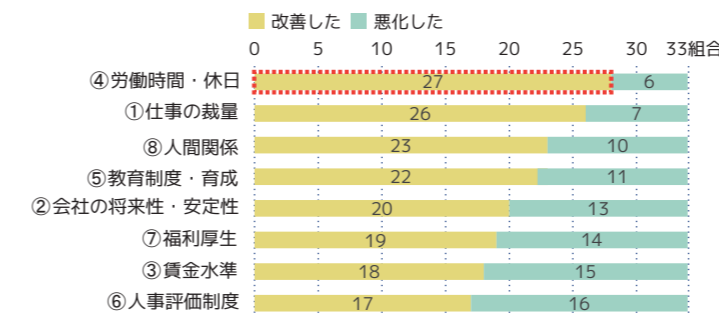


図21 会社の魅力度前年比（加盟組合別）

回答のあった33加盟組合ごとに、会社の魅力度が前年からどのように変化したかを見ていきます（図21）。

全ての項目で前年より改善したという結果になりました。特に労働時間・休日は8割の加盟組合で前年と比較して魅力度があがっており、労働時間の短縮が会社の魅力向上につながっていることがわかります。

Ⅲ 組合員の意識

2 転職 労働時間の短縮が外勤の離職防止の解決策のひとつ

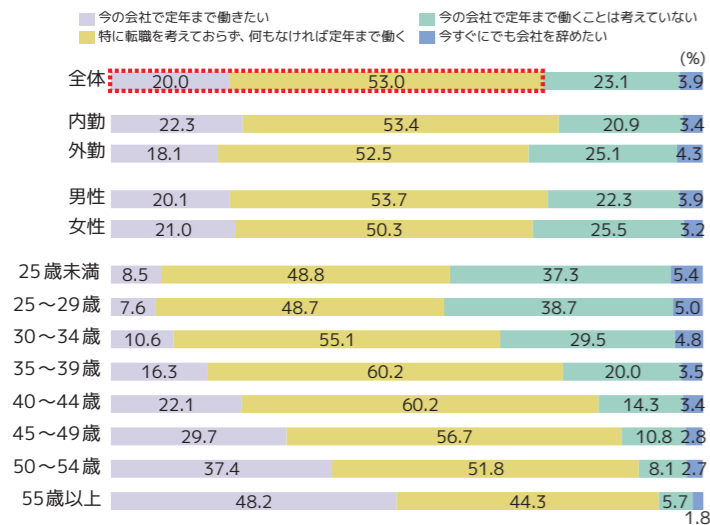


図22 転職の意識（年齢別）

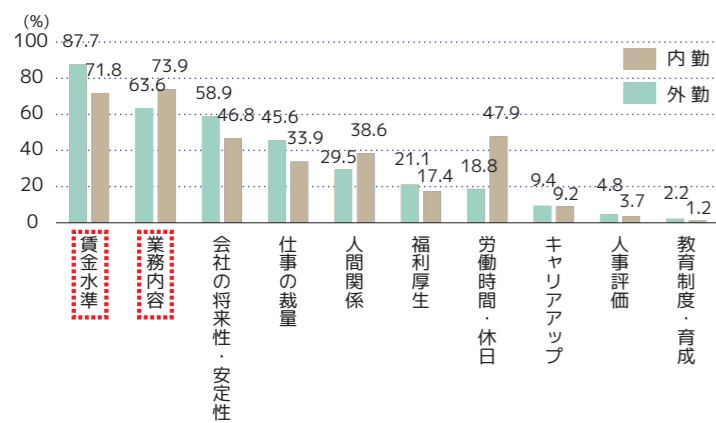


図23 今の会社で定年まで働きたい
何もなければ定年まで働く理由（2つ以内選択）

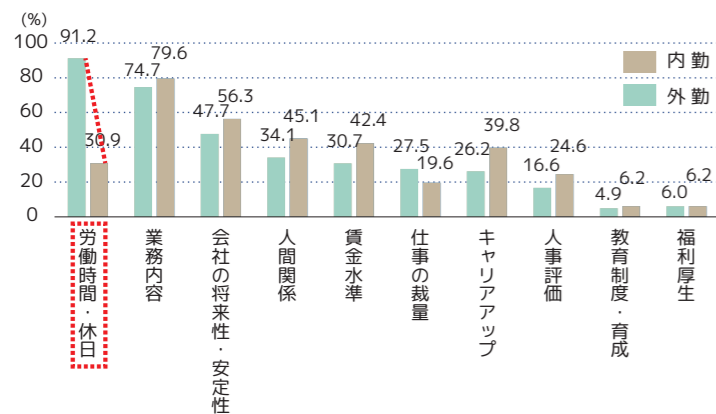


図24 今の会社で定年まで働くことは考えていない
今すぐにも会社を辞めたい理由（2つ以内選択）

転職の意識について見ていきます（図22）。

全体では73.0%が定年まで今の会社で働きたいと考えています。年齢別に見ていくと年齢が低いほど転職の意識が高く、20代では約半数の人が転職を視野に入れて働いています。転職を考えている割合を男女別に比較すると大きな違いはありませんでした。また、40歳未満では「今の会社で定年まで働くことは考えていない」が20%以上いることがわかります。

転職を視野に入れて働いているかどうかは、内外勤や性別にかかわらず、年齢によって違いがあると考えられます。

では、転職の意識の理由はどうでしょうか。

内外勤別に見ていきましょう（図23）。定年まで働きたい・何もなければ定年まで働く理由は内外勤ともに「賃金水準」「業務内容」が多く、次に多いのは外勤は「会社の将来性・安定性」、内勤は「労働時間・休日」となりました。

定年まで働くことは考えていない・今すぐにも会社を辞めたい理由（図24）は、外勤は「労働時間・休日」が最も多く、内勤は「業務内容」が最も多い結果となりました。

「労働時間・休日」については、転職の意識の理由として内外勤での違いが大きく、労働時間の短縮が外勤の離職防止の解決策のひとつであることは間違いありません。

Ⅳ 多様な働き方

1 フレックス・スライド勤務 新たな働き方の定着は道半ば。制度利点を正しく広めることが必要

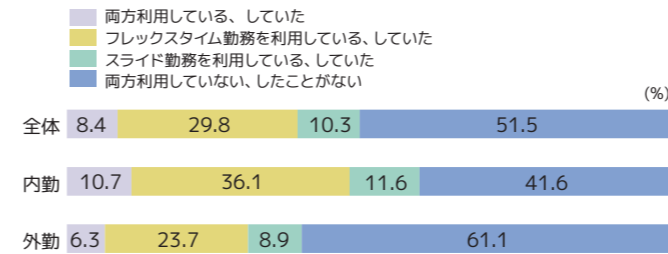


図25 フレックス・スライド勤務の利用状況（内外勤別）

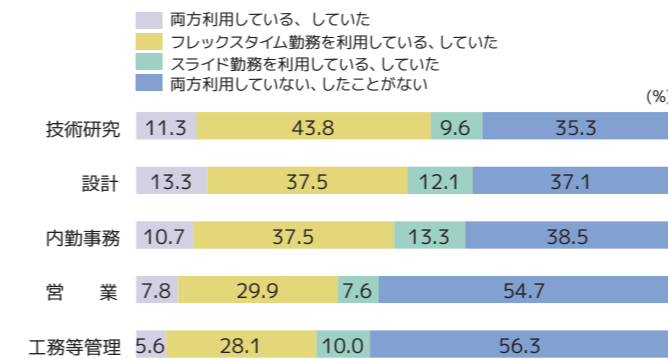


図26 フレックス・スライド勤務の利用状況（内勤職種別）

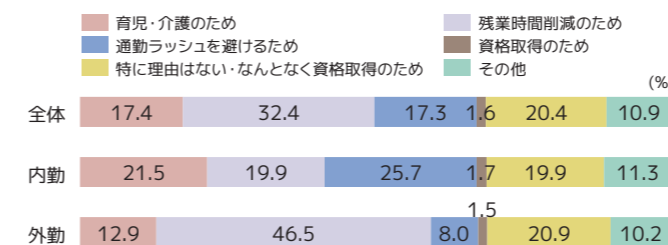


図27 フレックス・スライド勤務を利用する理由（内外勤別）

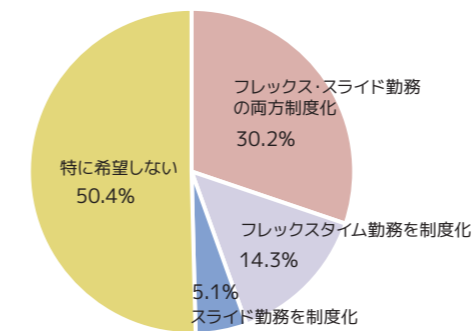


図28 フレックス・スライド勤務を制度化してほしいか

多様な働き方の選択肢の一つとして、フレックス勤務やスライド勤務を導入する企業が増えてきています。また、時間外労働を削減するために導入する企業も少なくありません。実際にどれくらいの組合員が利用しているのでしょうか（図25）。

「両方、もしくはいずれかを利用している、利用したことがある」は全体48.5%、内勤58.4%、外勤38.9%となりました。外勤者と内勤者で約20%以上差があり、外勤者が制度を利用するハードルが内勤よりも高いことがわかります。

ただし、内勤でも職種によって利用率に違いがありました（図26）。技術研究、設計、事務は利用率が60%を超えており、その他の内勤も50%を超えています。工務と営業は50%以下となっています。ひとくりに内勤といっても様々な要因で制度を利用できない状況にあると思われる。

利用する理由を見ていきます（図27）。

「特に理由はない・なんとなく」を除いた上位は、内勤は「通勤ラッシュを避けるため」25.7%、「育児・介護のため」21.5%と自身の生活のための理由が上位となりました。一方で外勤は「残業時間削減のため」46.5%、「育児・介護のため」12.9%と約半数近くの人が「残業時間削減のため」と回答しています。制度の使い方が内外勤で大きな違いがでる結果となりました。外勤は多様な働き方というよりも、時短の選択肢となっていることがわかります。また、約20%近くが「特に理由はない・なんとなく」と回答しており、制度の活用方法や意図が正しく伝わっていない、もしくは会社や部署で推奨されているから利用している人がいると考えられます。

2023年11月時点でフレックス・スライド勤務の制度がない組合員に制度化を希望するかについて見ていきます（図28）。

「フレックス・スライド勤務の両方を制度化」30.2%、「フレックスタイム勤務を制度化」14.3%、「スライド勤務を制度化」5.1%、「特に希望しない」50.4%という結果となりました。回答者の約半数が制度を希望する結果となりました。特に希望しないと回答した人は単純に希望しないということだけでなく、制度を活用するイメージがないから特に希望しない可能性も考えられます。

1 回答者の人数・男女別・内外勤別、平均年齢

		全体	男性	女性	内勤	外勤
2023年 (時短アンケート)	(人)	19,265	15,324	3,100	8,970	10,289
	(%)		83.2	16.8	46.6	53.4
	平均年齢(歳)	37.6	37.9	36.7	38.9	36.5
2022年 (時短アンケート)	(人)	18,008	14,438	2,957	8,380	9,625
	(%)		83.0	17.0	46.5	53.5
	平均年齢(歳)	37.3	37.5	36.5	38.4	36.3
2021年(時短兼 生活実態・意識調査)	(人)	16,120	13,064	2,519	7,588	8,527
	(%)		83.8	16.2	47.1	52.9
	平均年齢(歳)	37.3	37.6	36.2	38.3	36.4

2 男女別・内外勤別、年齢分布

	合計	25歳未満	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40～44歳	45～49歳	50～54歳	55歳以上
2023年(人)	19,258	1,973	4,265	2,934	2,367	1,768	1,805	2,426	1,720
全体(%)	100.0	10.2	22.2	15.2	12.3	9.2	9.4	12.6	8.9
男性	15,321	1,469	3,201	2,398	1,984	1,450	1,465	1,966	1,388
	100.0	9.6	20.8	15.7	12.9	9.5	9.6	12.8	9.1
女性	3,097	379	836	413	298	251	274	361	285
	100.0	12.2	27.1	13.3	9.6	8.1	8.8	11.7	9.2
内勤	8,965	470	1,832	1,515	1,244	923	860	1,196	925
	100.0	5.2	20.5	16.9	13.9	10.3	9.6	13.3	10.3
外勤	10,287	1,502	2,430	1,419	1,123	845	944	1,229	795
	100.0	14.6	23.7	13.8	10.9	8.2	9.2	11.9	7.7

3 男女別・職種別、平均年齢

	合計	内勤						外勤			
		内勤建築	内勤土木	内勤事務	営業	技術研究	内勤その他	外勤建築	外勤土木	外勤事務	外勤その他
2023年(人)	19,259	3,135	1,318	2,832	961	322	402	4,844	4,838	476	131
全体(%)	100.0	16.3	6.8	14.7	5.0	1.7	2.1	25.1	25.1	2.5	0.7
平均年齢	37.6	38.4	37.6	39.5	40.7	36.4	41.3	37.0	35.9	35.7	38.1
男性	15,320	2,449	1,072	1,066	868	274	292	4,389	4,466	322	122
	100.0	16.0	7.0	7.0	5.7	1.8	1.9	28.6	29.1	2.1	0.8
女性	3,098	548	183	1,577	63	39	89	274	181	135	9
	100.0	17.7	5.9	50.9	2.0	1.3	2.9	8.8	5.8	4.4	0.3

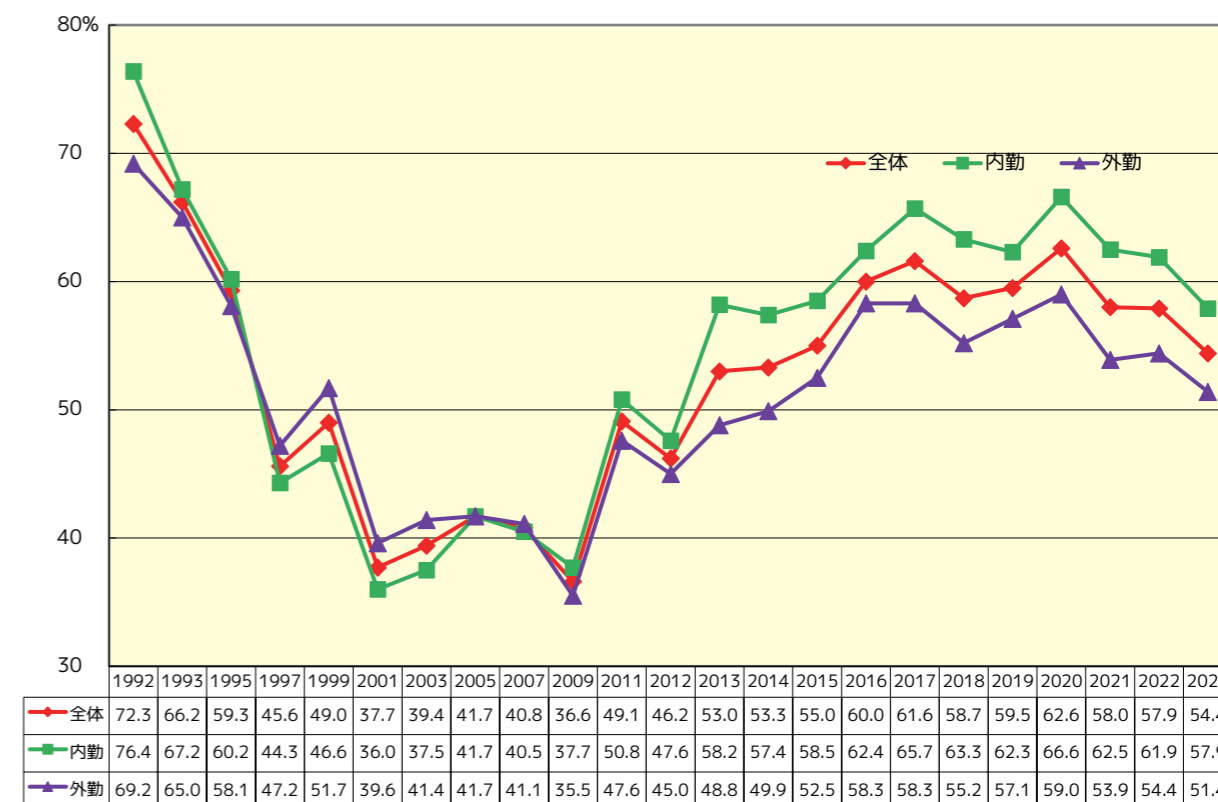
4 配偶者の有無

	合計	未婚	既婚
2023年(人)	18,567	8,371	10,196
全体(%)	100.0	45.1	54.9
男性(人)	14,942	6,117	8,825
(%)	100.0	40.9	59.1
女性(人)	3,008	1,922	1,086
(%)	100.0	63.9	36.1
2022年(人)	17,543	8,077	9,466
(%)	100.0	46.0	54.0

5 単身赴任の有無(既婚者のみ)

	合計	単身赴任 している	単身赴任 していない
2023年(人)	9,984	2,729	7,255
全体(%)	100.0	27.3	72.7
内勤(人)	4,620	510	4,110
(%)	100.0	11.0	89.0
外勤(人)	5,362	2,219	3,143
(%)	100.0	41.4	58.6
2022年(人)	9,329	2,586	6,743
(%)	100.0	27.7	72.3

6 建設産業に魅力を感じる割合の推移(内外勤別)



7 会社の魅力度採点方法(P8)

計算式：①得点×②回答割合＝③魅力度

①得点

魅力がある	まあ魅力がある	普通、どちらともいえない	あまり魅力がない	魅力がない
+2	+1	0	-1	-2

②回答割合(例：仕事の裁量)

魅力がある	まあ魅力がある	普通、どちらともいえない	あまり魅力がない	魅力がない
8.7%	35.6%	42.4%	9.4%	3.9%

③魅力度

17.4	35.6	0	-9.4	-7.8
				魅力度
				35.8

※ お問い合わせ先
日建協 政策企画局 植木 昂大
TEL : 03-5285-3870
ueki@nikkenkyo.jp